


L'emploi et la formation des travailleurs handicapés

Guide pratique

—

Employeurs



Fafiec
ingénierie
+ numérique
+ études
+ conseil
+ métiers
de l'événement









Handicap =




« Toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société subie dans son environnement par une personne en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant » **constitue un handicap**, d'après la loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées.

De quoi s'agit-il ?

Les quatre grands types de handicap[1]

—

Le handicap sensoriel :

- **Visuel** (personnes aveugles, malvoyantes ou daltoniennes),
- **Auditif** (perte auditive partielle - plus rarement totale - accompagnée dans certains cas d'une difficulté à oraliser) ;

Le handicap physique :

- **Handicap moteur :** trouble pouvant entraîner une atteinte partielle ou totale de la motricité (hémiplégie, paraplégie, lombalgie, hernie discale, atrophie d'un membre…),
- **Maladie invalidante :** respiratoire, digestive, parasitaire ou infectieuse (maladies cardio-vasculaires, sclérose en plaques, diabète, cancers, allergies respiratoires…), momentanée, permanente ou évolutive, pouvant entraîner des déficiences et des contraintes plus ou moins importantes ;

Le handicap psychique : trouble d'origine psychique (névrose, psychose, manies) ou physiologique (traumatisme crânien prise de drogues…) amputant, limitant ou déformant de façon plus ou moins passagère et à des degrés divers, le contrôle de l'activité mentale, affective ou physique ;

Le Handicap mental (ou intellectuel) : déficience stable, durable et irréversible dans le fonctionnement de l'intelligence, prenant des formes variées, s'accompagnant le plus souvent de troubles secondaires du langage, de la motricité, des perceptions sensorielles, de la communication, du discernement, entraînant une difficulté à comprendre, une limitation dans la rapidité d'acquisition des connaissances, des perturbations dans la mémorisation.

La notion de travailleur handicapé au sens du code du travail

« Est considérée comme travailleur handicapé toute personne dont les possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi sont effectivement réduites par suite de l'altération d'une ou plusieurs fonctions physique, sensorielle, mentale ou psychique. »
→ Article L 5213-1 du code du travail.

Le saviez-vous ?

Pas un handicap… mais des handicaps. Le handicap couvre une grande diversité de réalités.
85% des handicaps sont acquis au cours de la vie, professionnelle ou privée, les accidents figurant parmi les principales causes du handicap.

Près de 80% des handicaps ne sont pas visibles. Les formes de handicap sont multiples et peuvent évoluer dans le temps.

Autant d'impacts et de vécus différents pour chaque personne. Et, à la clé, autant de réponses singulières à apporter en matière d'emploi et de formation, ajustées à la situation et à la spécificité de chacun.

Ne pas confondre… handicap psychique et handicap mental.
Si leur point commun est la présence de troubles du comportement, ils ont des origines et des caractéristiques différentes.

1. Source : Organisation Mondiale de la Santé (OMS)

Emploi et formation des travailleurs handicapés : panorama du cadre légal et réglementaire

—

Les obligations diffèrent suivant la taille de votre entreprise :

Toutes entreprises

— Principe de non-discrimination en matière d'emploi, de formation, de déroulement de carrière…

— Accessibilité des lieux de travail et aménagement des situations de travail (postes, horaires)

Entreprises de 20 salariés et plus

— Obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH) : 6 % de l'effectif

Entreprises de 50 salariés et plus

— Négociation annuelle sur l'emploi des personnes handicapées

Cadre juridique

→ **Loi du 11 février 2005** pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées

→ **Accord de branche du 28-6-2011** relatif à la formation, article 4 (dispositions visant à favoriser l'accès des salariés handicapés à la formation) (étendu par arrêté du 20 février 2012)

→ **Code du travail :** articles 1132-1 (non-discrimination), L 2241-9 (obligation de négocier), L 5212-6 (OETH), L 5213-1 (reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé), L 5213-6 (droits et garanties des travailleurs handicapés)

Dépasser le cadre obligatoire : vers une politique active en faveur de l'emploi et de la formation des personnes handicapées

—

Développer l'emploi direct des travailleurs handicapés, favoriser le maintien dans l'emploi, développer la formation et l'alternance… **un engagement fort de la branche du numérique, de l'ingénierie, du conseil, des études et des métiers de l'évènement.** D'où la mise à disposition de ce guide informatif et pratique à destination des employeurs de la branche, complété de fiches outils. A découvrir également : un support à remettre aux salariés de l'entreprise, pour les informer et les sensibiliser à la question et les impliquer au mieux dans la démarche handicap de l'entreprise.

« Les partenaires sociaux affirment leur volonté de favoriser un accès privilégié à la formation pour les travailleurs handicapés exerçant leur activité dans la branche et pour ceux qui y entrent. *Il est de la responsabilité de la branche et des entreprises de définir les moyens propres à assurer cette priorité d'accès à la formation professionnelle avec comme objectif de définir et de mettre en œuvre les mesures appropriées pour permettre aux personnes handicapées d'accéder à un emploi, de l'exercer, d'y progresser ou de poursuivre une formation. L'OPIIEC[2] et le FAFIEC peuvent réaliser les études permettant de cerner les spécificités de l'emploi des personnes porteuses de handicaps et de rechercher les financements éventuels extérieurs, notamment auprès de l'Agefiph. À partir de ces études, la CPNE sera en charge d'élaborer des propositions d'aménagement des dispositifs conventionnels existants ou à naître, ainsi que la communication vers les entreprises afin qu'elles en tiennent compte dans l'élaboration des priorités de formation et la définition des actions mises en œuvre notamment dans l'organisation des temps de travail. L'accès des travailleurs porteurs de handicaps aux dispositifs de formation, de VAE, de bilan de compétences, de période ou de contrat de professionnalisation sera favorisé. »*

Accord de branche du 28-6-2011 relatif à la formation

2. Observatoire Paritaire des Métiers de l'Informatique, de l'Ingénierie, des Études et du Conseil

Êtes-vous concerné ?

Côté entreprise

—

Quelle que soit la taille de votre entreprise, vous êtes concerné !
Des obligations s'imposent en effet à tout employeur :
— le principe de non-discrimination en matière de recrutement, d'accès à la formation, de rémunération, d'évolution de carrière ;
— l'accessibilité des lieux de travail et l'aménagement des situations de travail (postes, horaires).

Votre entreprise emploie 20 salariés ou plus ?
Vous devez répondre à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH), fixée à 6% de l'effectif total de l'établissement.

À partir de 50 salariés, vous devez négocier chaque année avec les organisations syndicales représentatives (dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire – NAO) sur les conditions d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle, ainsi que sur les conditions de travail et de maintien dans l'emploi des personnes handicapées[3].

Le saviez-vous ?

→ Le Défenseur des droits
(ex. HALDE – Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations et pour l'Égalité) est chargé de lutter contre les discriminations dans le domaine de l'emploi, du logement, de l'éducation et de l'accès aux biens et services. Et ce, sur la base de 20 critères prohibés par la loi, dont le handicap.

→ Plus d'infos :
www.defenseurdesdroits.fr / Lutte contre les discriminations

→ Consultez la fiche ② « Conduire une négociation d'entreprise sur le handicap : mode d'emploi »

3. Des négociations de branche doivent également être engagées sur ce thème tous les 3 ans.

Côté salariés

—

Reconnaissance du handicap : pour qui ? pour quoi faire ?
La reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) ouvre l'accès à des dispositifs et à des mesures dédiés aux personnes handicapées. Notamment :
— l'orientation, par la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH), vers un établissement ou service d'aide par le travail, un centre de rééducation professionnelle ou vers le marché du travail (le « milieu ordinaire ») ;
— le soutien du réseau de placement spécialisé Cap Emploi de l'Agefiph ;
— les aides de l'Agefiph.
La RQTH donne, en outre, une priorité d'accès à diverses mesures d'aides à l'emploi et à la formation.

Ne pas confondre… la RQTH et la reconnaissance de la lourdeur du handicap (RLH). Cette dernière, accordée par l'Agefiph, donne accès à des aides pour l'employeur et permet aux personnes handicapées, dont la capacité de travail est réduite, de continuer à travailler en milieu ordinaire.

Le saviez-vous ?

→ La reconnaissance : un premier pas essentiel pour compenser les conséquences du handicap
La reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) résulte d'une démarche volontaire de la personne concernée. Son obtention n'entraîne pas l'obligation d'en informer l'employeur – actuel ou potentiel – ni les supérieurs hiérarchiques, ni même le médecin du travail : le bénéficiaire de la RQTH est libre de décider de s'en servir lorsque le besoin se présente.
En pratique : la demande de RQTH doit être effectuée auprès de la Maison départementale des personnes handicapées (MDPH), par la personne handicapée ou son représentant légal, en utilisant un formulaire unique (Cerfa N° 13788*01). La qualité de travailleur handicapé est reconnue, après étude de la demande, par la Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées (CDAPH).

→ Plus d'infos :
www.mdph.fr

Les bénéficiaires de l'obligation d'emploi : une liste clairement délimitée

- ☐ Personnes reconnues travailleurs handicapés par la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH)
- ☐ Victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10 % et titulaires d'une rente au titre d'un régime de protection sociale obligatoire
- ☐ Titulaires d'une pension d'invalidité si cette invalidité réduit au moins des 2/3 leur capacité de travail ou de gain
- ☐ Anciens militaires et assimilés titulaires d'une pension militaire d'invalidité
- ☐ Titulaires d'emplois réservés (au sens du Code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre) : enfant, conjoint concubin ou partenaire lié par un PACS à un militaire décédé ou disparu
- ☐ Sapeurs pompiers volontaires titulaires d'une allocation ou d'une rente d'invalidité attribuée en raison d'un accident survenu ou d'une maladie contractée en service
- ☐ Titulaires de la carte d'invalidité
- ☐ Titulaires de l'allocation aux adultes handicapés (AAH)

→ **Consultez la fiche** ① « L'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH) : en pratique »

→ **Plus d'infos :**
www.emplois-reserves.defense.gouv.fr

Connaissance et perception de l'emploi des personnes handicapées dans la branche

Côté employeurs & DRH-RRH...

—

55% ne connaissent pas ou peu les conséquences de la loi Handicap de 2005

62,5% déclarent ne pas avoir de travailleur handicapé dans leurs effectifs

69% n'ont reçu aucune candidature de travailleur handicapé

94% considèrent plutôt bonne (37%) ou très bonne (57%) la qualité de l'intégration des salariés handicapés dans leur entreprise

Dans 80% des cas, la compatibilité poste / handicap est directe à l'embauche

Les aménagements techniques sont les plus fréquemment réalisés (86% des cas), suivis des aménagements de rythme de travail (39%)

46% ont collaboré avec l'Agefiph, 28% avec le réseau Cap emploi

96% estiment l'engagement de la branche en faveur de l'emploi des personnes handicapées tout à fait souhaitable ou souhaitable

Côté salariés...

—

90% estiment avoir un niveau d'information faible ou très faible sur l'emploi des personnes handicapées dans l'entreprise (notamment sur le statut de travailleur handicapé)

47% estiment que des efforts supplémentaires pourraient être réalisés par les entreprises

30% ont déjà eu des problèmes de santé affectant leur vie professionnelle

68% ne sont pas informés de l'éventuel recrutement de personnes handicapées dans l'entreprise

34% estiment tout à fait possible d'intégrer des travailleurs handicapés

La collaboration avec des partenaires spécialisés (44%) et l'information des collaborateurs (39%) leur semblent les deux actions les plus susceptibles de développer l'emploi des personnes handicapées dans l'entreprise

Le saviez-vous ?

→ **Enseignements clés :** Un diagnostic handicap conduit par l'Observatoire Paritaire de l'Informatique, de l'Ingénierie, des Etudes et du Conseil (OPIIEC) en 2008-2009 a permis de dresser un état des lieux de la connaissance et de la perception du handicap dans la branche (enquête par questionnaire réalisée auprès de 522 employeurs/DRH-RRH et 1397 salariés représentatifs de la branche).

→ **Plus de détails :** rapport détaillé à télécharger sur www.fafiec.fr / L'OBSERVATOIRE (OPIIEC), Études Transversales, Handicap dans la Branche

Agir en faveur du handicap des atouts clés !

Au-delà de la mise en conformité avec la loi, intégrer le handicap dans la gestion des ressources humaines de l'entreprise et mettre en place une démarche handicap structurée sur la durée présente plusieurs opportunités. Avantages partagés à la clé…

Pour l'entreprise

— Diversifier les modes et process de recrutement, en mobilisant par exemple l'alternance, et faire ainsi face à des pénuries de main-d'œuvre sur des métiers cibles
— Modifier les habitudes et sensibiliser l'ensemble du personnel à la différence, gage de meilleure intégration des nouveaux embauchés dans l'entreprise et de fidélisation des collaborateurs en poste
— Améliorer le climat social et démontrer la responsabilité sociale de l'entreprise (RSE)
— Bénéficier de l'expertise et de l'appui de spécialistes sur une problématique RH incontournable
— Réduire la contribution obligatoire annuelle Agefiph…

Pour le salarié handicapé

— Être embauché dans une entreprise en milieu ordinaire
— Intégrer et enrichir une équipe de travail en apportant ses compétences et son savoir-faire
— Bénéficier d'aides et d'un accompagnement appropriés pour compenser son handicap, se maintenir dans son emploi, évoluer dans son parcours, développer ses compétences…

Le saviez-vous ?

→ L'Agefiph : un partenaire incontournable
Opérateur central et de référence pour le secteur privé, l'Association de gestion du fond pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées (Agefiph) redistribue les contributions qu'elle collecte en direction des entreprises, des personnes handicapées ou de divers opérateurs (organismes de formation, professionnels de l'insertion…) pour accompagner l'insertion, le maintien dans l'emploi ou la formation des travailleurs handicapés.

→ À la clé :
— des aides financières au recrutement et au maintien dans l'emploi ;
— une palette de services aux entreprises, déployée en partenariat avec les réseaux Cap emploi (pour le recrutement de travailleurs handicapés), Sameth (le maintien dans l'emploi) et Alther (la réalisation de l'OETH) ;
— un accompagnement personnalisé à la mise en œuvre d'une politique d'emploi en faveur des personnes handicapées (entreprises de plus de 250 salariés).
→ Plus d'infos : www.agefiph.fr

→ La Maison départementale des personnes handicapées (MDPh : guichet unique pour toutes les démarches liées aux situations de handicap
Présents dans chaque département, ces lieux de service public accueillent, informent, orientent et accompagnent les personnes handicapées et leurs familles et mettent à leur disposition de nombreux services et prestations.

→ Coordonnées à consulter sur www.mdph.fr

Comment ça marche ?

AVANT

Étape	Interlocuteurs clés	Fiches outils à consulter
Diagnostiquer la situation de votre entreprise en matière de handicap	— Acteurs internes de l'entreprise (direction, ligne managériale, instances représentatives du personnel, ensemble du personnel) Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT — Médecin du travail / Service de santé au travail (STT) — Caisse d'assurance retraite et de la santé au travail (CARSAT) — Agefiph — Conseillers Alther	→ **Fiche ③** « Le diagnostic de situation : grille d'autodiagnostic » → **Fiche ②** « Conduire une négociation d'entreprise sur le handicap : mode d'emploi »
Choisir comment répondre à votre obligation d'emploi	— Agefiph — Conseillers Alther	→ **Fiche ①** « L'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH) : en pratique »

PENDANT

Étape	Interlocuteurs clés	Fiches outils à consulter
Recruter une personne handicapée	— Agefiph — Réseau Cap emploi — Pôle emploi — APEC — Missions locales — Associations et sites spécialisés sur le handicap	→ **Fiche ④** « Recruter un travailleur handicapé, un large choix de contrats de travail » → **Fiche ⑤** « Embaucher et maintenir un salarié handicapé dans l'emploi, aides à l'appui »
Agir lorsque survient le handicap	— Médecin du travail — CHSCT — Conseillers Sameth — Agefiph — Ergonomes — Spécialistes de certains handicaps	→ **Fiche ⑤** « Embaucher et maintenir un salarié handicapé dans l'emploi, aides à l'appui » → **Fiche ⑥** « Inaptitude, invalidité et qualité de travailleur handicapé : 3 notions distinctes »
Réussir l'intégration du salarié, assurer le maintien dans l'emploi	— Acteurs internes de l'entreprise — Agefiph — Réseau Cap emploi — **Fafiec**	→ **Fiche ⑤** « Embaucher et maintenir un salarié handicapé dans l'emploi, aides à l'appui » → **Fiche ⑥** « Inaptitude, invalidité et qualité de travailleur handicapé : 3 notions distinctes »

APRÈS

Étape	Interlocuteurs clés	Fiches outils à consulter
Valoriser les actions conduites	— Acteurs internes de l'entreprise — Agefiph	→ **Fiche ⑦** « Sensibiliser, communiquer sur le handicap dans l'entreprise »
Intégrer le handicap dans une approche RH globale	— **Fafiec**	

Consultez le guide !

Dans les pages suivantes… Chaque étape détaillée, des informations pratiques et des conseils pour passer à l'action.

Et pour terminer… La liste complète des interlocuteurs, une description de leurs rôles respectifs et des adresses de sites à consulter pour en savoir plus.

Passer à l'action !

Avant

Bien comprendre les enjeux d'une politique en faveur de l'emploi et de la formation des travailleurs handicapés au sein de votre entreprise est indispensable pour établir un plan d'action adapté à vos spécificités, au bénéfice de tous. Pour commencer, posez-vous les bonnes questions… et faites le point, pour agir en connaissance de cause !

Diagnostiquer la situation de votre entreprise en matière de handicap

Mesurer le niveau d'information nécessaire restant à maîtriser, capitaliser autour des bonnes pratiques et identifier les conditions pour les généraliser : autant de préalables nécessaires pour identifier les outils et réponses ajustées à mettre en place.

— Identifiez le degré d'information et de sensibilisation des différents acteurs de l'entreprise sur le handicap et l'emploi des travailleurs handicapés : direction, ligne managériale, ensemble du personnel et instances représentatives du personnel.
— Listez les actions passées et présentes mises en place au sein de l'entreprise : sensibilisation, prévention, recrutement, maintien dans l'emploi… Certaines de ces actions ont sans doute été conduites en collaboration avec des partenaires externes ou internes : médecin du travail, Service de santé au travail (SST), Caisse d'assurance retraite et de la santé au travail (CARSAT), Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT)… N'hésitez pas à les solliciter.
— Repérez la perception du handicap dans votre entreprise, les différentes représentations du handicap, les idées reçues, les freins et les leviers à la mise en place d'une politique en faveur de l'emploi des personnes handicapées au sein de l'entreprise.
— Mesurez le niveau d'accessibilité de votre entreprise. L'Agefiph vous propose un quizz en ligne pour vérifier si votre entreprise est « handi-accueillante » : www.agefiph.fr/Base-accessibilite
— Dressez la situation de l'emploi des travailleurs handicapés dans l'entreprise.

Entreprises de 50 salariés et plus : en amont de la négociation collective annuelle sur l'emploi des travailleurs handicapés[4], dressez un état des lieux des mesures prises en faveur de l'insertion professionnelle et du maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés. La négociation dans l'entreprise se déroule en effet sur la base d'un rapport élaboré par l'employeur, présentant la situation de l'entreprise au regard de son obligation d'emploi.

Le saviez-vous ?

L'Agefiph vous accompagne dans la définition et la mise en œuvre d'une politique d'emploi handicap

Entreprises de 250 salariés et plus
Le diagnostic-conseil approfondi de l'Agefiph, réalisé par un consultant externe, vise 3 objectifs :
— dégager les conditions nécessaires pour mettre en place une politique d'emploi des personnes handicapées adaptée et durable,
— identifier les enjeux, les objectifs à atteindre, les leviers à activer ainsi que les freins à lever,
— déterminer le mode de contractualisation (accord agréé ou convention) le plus adapté à ses spécificités.
L'apport de l'Agefiph : expertise lors de la rédaction du cahier des charges de sélection du consultant, conseil sur les suites à donner lors de la phase de restitution, aide au financement du coût du diagnostic.
À l'issue du diagnostic, la convention avec l'Agefiph a pour objectif de mettre en place une politique d'emploi au travers d'objectifs définis conjointement. Durant la période de la convention, l'Agefiph accompagne l'entreprise dans la mise en œuvre de son projet et peut apporter un soutien financier en complément de son investissement.

Entreprises de 20 à 250 salariés et/ou versant pour la 1ère fois leur contribution à l'Agefiph
Présents dans chaque département, les conseillers Alther vous accompagnent afin de vous aider à satisfaire votre obligation d'emploi : choix des moyens de réponse, identification des actions réalisables et mise en œuvre.

→ **Plus d'infos :** www.agefiph.fr/Entreprise/Politique-d-emploi-handicap

Fiches outils à consulter

→ **Fiche ②** « Conduire une négociation d'entreprise sur le handicap : mode d'emploi »
→ **Fiche ③** « Le diagnostic de situation : grille d'autodiagnostic »

4. Depuis la loi du 11 février 2005, l'employeur doit engager chaque année, dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire, une négociation sur les mesures relatives à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés.

Choisir comment répondre à votre obligation d'emploi (OETH)

Vous disposez de 5 moyens pour remplir l'OETH, qui peuvent être combinés entre eux :

- emploi direct de personnes handicapées (CDD ou CDI, temps plein ou temps partiel, contrat d'apprentissage ou de professionnalisation, intérim, mise à disposition de personnel) ;
- accueil de stagiaires handicapés (pris en compte au titre de l'OETH dans la limite de 2 % de l'effectif total), sous certaines conditions ;
- sous-traitance auprès du secteur protégé ou adapté (pris en compte au titre de l'OETH dans la limite de 3% de l'effectif total : contrats de sous-traitance, de fournitures ou de prestations de services avec des entreprises adaptées, centres de distribution de travail à domicile ou établissements du secteur protégé) ;
- application d'un accord d'établissement / d'entreprise / de groupe ou de branche agréé par l'Administration, prévoyant la mise en œuvre d'un programme annuel ou pluriannuel d'actions en faveur des travailleurs handicapés ;
- versement d'une contribution annuelle à l'Agefiph.

Accord d'entreprise ou convention avec l'Agefiph ?

Deux modalités d'action sont possibles pour les entreprises qui souhaitent formaliser leur engagement en matière d'emploi et de formation des travailleurs handicapés :

- la convention avec l'Agefiph, proposée aux entreprises de plus de 250 salariés, permet de définir un plan d'action sur deux ans intégrant les différentes modalités de réponse à l'obligation d'emploi de personnes handicapées (recrutement, maintien, sous-traitance...). Visant à aider l'entreprise à structurer sa démarche de manière à pérenniser son engagement, la convention prévoit un engagement sur des objectifs chiffrés et le déploiement des moyens humains et financiers nécessaires à leur réalisation. Le + Agefiph : un accompagnement de l'entreprise tout au long de la démarche et le cofinancement des actions engagées.
- l'accord d'entreprise est conclu sur la base d'un plan d'action négocié par l'entreprise avec les représentants du personnel, assorti d'objectifs chiffrés, sur 2 ou 3 ans. Le budget prévu par l'accord est au moins équivalent au montant de la contribution annuelle versée à l'Agefiph, dont l'entreprise est alors exonérée pendant toute la durée de son engagement. Une fois adopté par les partenaires sociaux, le projet est soumis à l'agrément de la Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (Direccte).

À noter :

Votre entreprise peut déduire du versement de sa contribution Agefiph des dépenses volontaires effectuées en faveur de l'insertion des personnes handicapées, dans la limite de 10% du montant de la contribution.

Bon à savoir !

En cas de non respect de son obligation d'emploi (refus de payer la contribution volontaire, non respect de termes de l'accord signé ou non envoi de la déclaration annuelle obligatoire - DOETH), l'employeur doit verser une contribution majorée à l'Agefiph.

→ **Fiche** ① « L'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH) : en pratique »

→ **Plus d'infos :** www.agefiph.fr

Passer à l'action !
Pendant

Recruter une personne handicapée

Handicapé ou pas, ce que vous recherchez c'est un candidat possédant les compétences nécessaires pour occuper un poste déterminé. Tous types de postes sont accessibles aux personnes handicapées dans la mesure où des solutions adaptées existent pour compenser, si nécessaire, les conséquences du handicap ! À l'instar de toute embauche, vous devez avant tout bien définir le poste à pourvoir et cibler les compétences requises pour l'occuper. Pour autant, l'embauche d'une personne handicapée ne s'improvise pas. Quelques précautions s'imposent.

Diffuser l'offre d'emploi et rechercher le candidat

— Au-delà de la fine description des compétences et des missions confiées, veillez, dans la rédaction de l'offre, à fournir un maximum d'informations sur l'environnement professionnel du futur embauché (horaires de l'entreprise, conditions d'accès au poste de travail…).

— Vous pouvez diffuser votre offre et/ou consulter des candidatures auprès de l'Agefiph, de Pôle emploi, de l'APEC, des missions locales… mais ne négligez pas les associations et les sites spécialisés de personnes handicapées pour multiplier vos contacts et enrichir votre vivier de candidatures : www.hanploi.com, www.handiquesta.com, www.jobekia.com, www.handisup.fr, http://espace-emploi.agefiph.fr …

Conduire l'entretien d'embauche

— En amont, assurez-vous de la possibilité de réaliser l'entretien dans de bonnes conditions : accessibilité des lieux, recours à un interprète en langue des signes le cas échéant… Dans tous les cas, vous devez vous assurer de respecter un principe d'équité dans la conduite des entretiens d'embauche, pour tous les candidats.

— Lors de l'entretien, commencez par questionner le salarié sur son parcours et sur ses compétences, comme pour n'importe quel candidat. Abordez ensuite la question du handicap, mais uniquement afin d'évaluer ses conséquences sur le poste et d'envisager ensemble, si nécessaire, des solutions pour le compenser. La nature du handicap est d'ordre médical et privé et ne concerne pas l'employeur !

Conclure le contrat de travail

— Vous disposez d'une liberté de choix quant à la nature du contrat de travail. Tout type de contrat de travail peut en effet être mobilisé pour recruter un travailleur handicapé : contrat à durée indéterminée ou déterminée (CDI/CDD), à temps plein ou à temps partiel.

— À côté de ces contrats de travail « classiques », vous pouvez également opter pour un contrat de travail prévoyant par exemple une formation en alternance (contrat de professionnalisation ou contrat d'apprentissage) ou un contrat « aidé » destiné à certains publics spécifiques (Contrat unique d'insertion - CUI…)…

Le saviez-vous ?

Le réseau Cap emploi à vos côtés

Présents dans chaque département, les conseillers du réseau Cap Emploi (partenaire-services de l'Agefiph) vous accompagnent dans vos démarches de recrutement et d'intégration de travailleurs handicapés. En cas de besoin, ils peuvent faire appel à des prestataires (ergonomes, spécialistes de certains handicaps…) sélectionnés par l'Agefiph.

→ **Plus d'infos :** www.capemploi.com

L'intérêt : élargir les opportunités d'embauche(s) et trouver plus facilement les compétences recherchées, favoriser la diversité dans l'équipe, bénéficier d'aides financières…
Vous bénéficiez ainsi de tous les avantages liés au type de contrat conclu, auxquels peuvent s'ajouter les aides de l'Agefiph.

Intégrer la personne embauchée

— Pour bien préparer l'arrivée de la personne embauchée, l'implication de son futur manager doit être réalisée dès la phase de recrutement. Organisez leur rencontre en amont de la prise de poste.
— Anticipez ! Si des aménagements sont nécessaires, réalisez-les avant l'arrivée du nouvel embauché. Même conseil s'agissant de la mise en place d'une signalétique ou de repères adaptés pour faciliter ses déplacements dans l'entreprise… et n'oubliez pas de prévenir le service sécurité de l'entreprise.
— Mettez vous d'accord en amont, avec le nouveau salarié, sur la communication qui sera faite autour de son handicap, particulièrement si des aménagements sont nécessaires.
Si le handicap n'est pas visible, respectez son souhait d'informer ou non les collaborateurs de l'entreprise sur sa situation. Et un conseil : ne lui donnez pas l'impression qu'il a été recruté parce qu'il est handicapé… mais au contraire pour ses compétences.
— Expliquez-lui clairement le fonctionnement de l'entreprise, ses missions, les éventuelles contraintes liées à son handicap.
— La mise en place d'un tutorat peut être pertinente pour réussir l'intégration du salarié handicapé (voir page 14).
— En parallèle, il est indispensable de sensibiliser, rassurer et impliquer vos équipes (voir page 13).

Effectuer les formalités requises

— Comme pour tout recrutement, certaines formalités d'embauche sont à effectuer : déclaration unique d'embauche, remise du contrat de travail…
— Pour les personnes handicapées, la visite médicale d'embauche doit être effectuée avant la prise de poste : elle permet de valider l'aptitude de la personne et d'identifier ses besoins spécifiques éventuels de compensation. A noter : les collaborateurs handicapés en poste bénéficient d'une surveillance médicale renforcée (visite médicale une fois par an).

Bénéficier d'une aide à l'embauche spécifique

— En complément des aides à l'embauche « de droit commun », plusieurs aides existent pour favoriser le recrutement de travailleurs handicapés : aide à l'insertion professionnelle, prime initiative emploi, aide au suivi post-insertion d'une personne handicapée sortant d'Etablissement et service d'aide par le travail (Esat), aides à l'embauche en alternance (contrats de professionnalisation et d'apprentissage), aide à la formation du tuteur et aide au tutorat, aide à l'embauche dans le cadre des emplois d'avenir et participation à la formation du jeune en complément d'un cofinancement (OPCA, Conseil régional…), aides à l'embauche, au maintien dans l'emploi et à la formation du senior dans le cadre du contrat de génération.

À noter :

Contrat d'apprentissage, emploi d'avenir, contrat de travail conclu dans le cadre d'un contrat de génération… : des aménagements (conditions d'accès, durée…) sont prévus lorsque le candidat retenu est travailleur handicapé.

→ **Fiche ④** « Recruter un travailleur handicapé, un large choix de contrats de travail »

Le saviez-vous ?

Accueillir un stagiaire handicapé… un premier pas pour repérer de futurs candidats à l'embauche

L'accueil de stagiaires handicapés peut vous permettre de vous acquitter de votre obligation d'emploi (dans la limite de 2 % de l'effectif total de l'entreprise), sous certaines conditions :
— plusieurs types de stages sont « éligibles » : stages rémunérés par l'Etat ou la Région, stages prescrits par Pôle emploi, stages organisés par l'Agefiph, stages organisés avec des établissements scolaires…
— la durée du stage doit être de 40 heures au moins ;
— pour chaque stagiaire accueilli, une convention doit être établie avec le stagiaire, l'entreprise d'accueil et l'organisme de formation ou organisme prescripteur.

Agir lorsque survient le handicap

Accident du travail, arrêt de travail prolongé, problème de santé susceptible de retarder la reprise d'emploi, absences ou arrêts à répétition, erreurs inhabituelles ou difficultés soudaines dans l'exercice des missions de la personne concernée… : la détection de la situation de handicap n'est pas toujours aisée. Une certitude : plus tôt la situation est repérée, plus élevées sont les chances de maintien dans l'emploi.

Accompagner le salarié dans la reconnaissance du handicap

— Vous pouvez encourager le salarié et l'appuyer dans sa démarche de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH), même si celle-ci repose sur le volontariat de la personne concernée (ou l'initiative de ses parents, des personnes qui en ont la charge…).
— Présentez-lui des arguments convaincants : la reconnaissance du handicap ouvre l'accès à des aides et à des services dédiés aux personnes handicapées. Elle facilite le maintien dans l'emploi.

Identifier les solutions à mettre en œuvre et les acteurs à mobiliser

— Acteur clé dans la démarche de compensation, le médecin du travail, est la première personne à contacter. Il est le seul à pouvoir rendre un avis d'aptitude ou inaptitude totale ou partielle à l'emploi. La nature du handicap, qui relève du domaine privé et médical, ne peut être abordée que par le médecin du travail, en toute confidentialité. Il peut proposer un aménagement du poste ou des horaires de travail, ainsi que des mesures individuelles de mutation ou de transformation du poste.
— Il revient à l'employeur, aux RH et/ou aux managers de l'entreprise d'identifier les conséquences du handicap et les compensations à mettre en œuvre, avec l'appui du médecin du travail, des conseillers Sameth, de spécialistes de certains handicaps…
— Le CHSCT[5] doit être obligatoirement consulté sur les mesures prises par l'entreprise en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail des travailleurs handicapés, notamment l'aménagement des postes de travail.
— Dans certains cas complexes (forte interaction sur le collectif de travail, la production…), le conseiller Sameth, avec l'accord du médecin du travail, est habilité à prescrire l'intervention d'un ergonome (financée par l'Agefiph), qui peut préconiser des aménagements adaptés après analyse détaillée sur site du poste et de l'environnement de travail.

Aménager la situation de travail d'un collaborateur

— Si nécessaire, le salarié reconnu travailleur handicapé doit bénéficier d'un aménagement de sa situation de travail : adaptations techniques (mise à disposition de matériel spécifique : téléagrandisseur, clavier en braille…) et/ou organisationnelles (horaires adaptés…). Objectif : lui permettre de travailler dans les mêmes conditions que ses collègues.
— Le choix du type d'aménagement doit prendre en compte le poste de travail, les missions et la nature du handicap de la personne, d'une part, les caractéristiques et les contraintes de l'entreprise (économiques, conditions de production,

→ **Fiche ⑤** « Embaucher et maintenir un salarié handicapé dans l'emploi : aides à l'appui »

Le saviez-vous ?

Handicap et alternance : des aides renforcées à mobiliser
Toutes les aides destinées aux employeurs et aux personnes handicapées ont été revues à la hausse dans le cadre du « Plan alternance de l'Agefiph ». L'objectif : donner un nouvel élan aux contrats d'apprentissage et de professionnalisation, leviers puissants de qualification et d'accès à l'emploi des personnes handicapées.

→ **Plus d'infos :** www.agefiph.fr/Actus-Publications/La-campagne-Alternance

Le saviez-vous ?

Le médecin du travail : un interlocuteur incontournable en matière de handicap
Conseiller à la fois du salarié et de l'employeur, le médecin du travail est investi d'un rôle essentiellement préventif : surveiller les conditions d'hygiène au travail, les risques de contagion et l'état de santé des salariés. Dans le cadre des examens médicaux périodiques, il doit s'assurer que le salarié est médicalement apte au poste et rédige un avis sur une « fiche d'aptitude ».

Exerçant une surveillance médicale particulière pour les travailleurs handicapés, il est seul juge de la fréquence (au moins une fois par an) et de la nature des examens nécessaires.

Son rôle : détecter et évaluer les conséquences du handicap, anticiper les risques, proposer des solutions de compensation, accompagner le salarié dans la durée.

→ **Plus d'infos :** www.travailler-mieux.gouv.fr/Services-de-sante-au-travail.html

→ **Fiche ⑥** « Inaptitude, invalidité et qualité de travailleur handicapé : 3 notions distinctes »

5. Dans les établissements de moins 50 salariés, la mission du Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail en matière de prévention des risques professionnels et de santé au travail est remplie par les délégués du personnel.

amélioration des conditions de travail, prévention des risques professionnels…), d'autre part.
— Une fois mis en place, l'aménagement fait l'objet d'un suivi régulier de la part du conseiller Sameth.

Bénéficier d'une aide de l'Agefiph
— Quelles que soient la taille et l'activité de votre entreprise, vous pouvez bénéficier d'aides financières, humaines et techniques pour mettre en œuvre les aménagements visant le maintien dans l'emploi.
— L'Agefiph peut financer l'intervention de spécialistes extérieurs, les aménagements mis en place en compensation du handicap, ainsi que les dispositions complémentaires (formation, tutorat) accompagnant l'aménagement. Important : sollicitez l'Agefiph avant tout achat !

Réussir l'intégration du salarié, assurer le maintien dans l'emploi

Au-delà des premières semaines suivant l'arrivée dans l'entreprise, il est important d'accompagner le collaborateur handicapé tout au long de son parcours professionnel dans l'entreprise.

Informer, sensibiliser, former l'entourage professionnel : managers, collègues
— Expliquez les enjeux de leur implication : renforcer l'image de soi, développer des qualités managériales, enrichir et dynamiser le collectif de travail (apport de créativité, d'adaptabilité, développement d'une meilleure communication, d'un esprit d'équipe…), participer à la politique globale de la structure en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés…
— Levez les « à priori » et rassurez : le salarié handicapé n'est pas, par principe, moins compétent, performant ou plus absent que les autres, les contraintes liées au handicap sont d'ores-et-déjà identifiées et des solutions sont mises en œuvre, les risques « objectifs » (aménagements techniques, organisationnels…) sont pris en charge par l'entreprise…
— Faites-vous aider : avec l'appui de Cap emploi, vous pouvez mettre en place des actions de sensibilisation au handicap pour vos équipes. Ces moments d'échange permettent non seulement de mettre un terme à bien des idées reçues, mais aussi de renforcer les liens entre les collaborateurs au sein de l'entreprise.

Mettre en place le tutorat
— Un travail d'accompagnement est souvent nécessaire pour renforcer la confiance en soi et faciliter au mieux le maintien à l'emploi ou le retour à l'emploi de certains travailleurs handicapés. D'où le rôle déterminant du tutorat d'accompagnement de salariés handicapés : accompagner l'intégration et l'insertion professionnelle (aider à l'acquisition de nouveaux gestes professionnels dans les cas où la situation invalidante nécessite une reconversion professionnelle).
— Devenir tuteur d'une personne handicapée est une démarche volontaire. Le tuteur peut être le manager direct du salarié handicapé ou tout autre professionnel de l'entreprise, avec l'accord du salarié handicapé.

Important…

Avant tout aménagement, contactez le médecin du travail !

→ **Fiche ⑤** « Embaucher et maintenir un salarié handicapé dans l'emploi, aides à l'appui »

Le saviez-vous ?

Discrimination : les motifs prohibés
Discriminer, c'est traiter de manière défavorable une personne plus qu'une autre sur la base d'un motif prohibé. Il ne peut ainsi pas y avoir de différences de traitement fondées sur l'un des 18 critères prohibés par la loi : l'origine du salarié, son sexe, ses mœurs, ses orientations sexuelles, son âge, sa situation de famille, son lieu de résidence, sa grossesse, ses caractéristiques génétiques, son appartenance ou sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation, une race, ses opinions politiques, ses activités syndicales ou mutualistes, ses convictions religieuses, son apparence physique, son patronyme, l'exercice normal du droit de grève, son état de santé ou son handicap.
S'agissant de la rémunération par exemple, des salariés effectuant un même travail et placés dans une situation identique doivent percevoir une rémunération équivalente. Ce qui n'interdit pas des différences de salaire si celles-ci sont fondées sur des raisons objectives et pertinentes : ancienneté, connaissances particulières utiles à l'exercice des fonctions occupées…
→ **Plus d'infos :**
www.defenseurdesdroits.fr

— Le profil du tuteur ? Outre sa motivation et un minimum d'expérience dans le métier, le tuteur doit connaître l'entreprise et ses différents acteurs, le poste de travail concerné, son environnement, ses contraintes et ses exigences de sécurité.
— Afin de permettre au tuteur de remplir au mieux ses missions, il est fortement conseillé de lui proposer une formation spécifique au tutorat de personnes handicapées.
— L'Agefiph propose une aide à la formation du tuteur et une prise en charge de la rémunération du tuteur dans la limite d'un plafond horaire annuel (aide au tutorat).

Gérer le parcours professionnel

— La formation professionnelle constitue un levier essentiel de maintien dans l'emploi des salariés handicapés. Vous avez ainsi tout intérêt à proposer au salarié des actions visant à renforcer son adaptation à l'emploi et à développer ses compétences. En plus des dispositifs de « droit commun » (plan de formation, période de professionnalisation, VAE…), les salariés handicapés peuvent bénéficier des aides de l'Agefiph, notamment quand le handicap nécessite une forte individualisation de la formation (allongement de la durée, intervention d'un traducteur en langue des signes…).
— Vous pouvez aussi proposer au salarié de réaliser un bilan de compétences et d'orientation professionnelle, pour lui permettre d'identifier ses acquis et d'élaborer son projet professionnel. Ce bilan est assorti d'une aide de l'Agefiph pour l'employeur : participation au coût du bilan (en complément des financements prévus au plan de formation de l'entreprise) et des prestations spécifiques lorsque le handicap du salarié nécessite des adaptations.
— Les salariés handicapés doivent par ailleurs faire l'objet d'une surveillance médicale renforcée, assurée par le médecin du travail.
— L'employeur doit respecter ses obligations en matière de santé, hygiène et sécurité et, dans ce cadre, tout mettre en œuvre pour maintenir la santé physique et mentale de l'ensemble des salariés de l'entreprise (obligation de résultat).
— Salaire, protection sociale, conditions de travail, accès à la formation, rupture du contrat de travail… l'employeur doit assurer une égalité de traitement entre tous les salariés de l'entreprise tout au long de leur parcours professionnel. Et ce, quels que soient leur sexe, leur origine, leur âge, leur état de santé…

Le saviez-vous ?

Un droit d'accès à la formation « renforcé » pour les salariés handicapés
Les salariés handicapés bénéficient d'un droit d'accès au plan de formation de l'entreprise identique à celui des autres salariés, dans le respect de l'égalité de traitement. L'employeur doit ainsi prendre les mesures appropriées afin d'assurer l'adaptation au poste de travail, de suivre l'évolution des emplois ou permettre le maintien dans l'emploi et de favoriser le développement des compétences des salariés.

Les travailleurs handicapés peuvent bénéficier d'actions de formation dans le cadre de la période de professionnalisation (ils figurent parmi les publics prioritaires de ce dispositif) et peuvent par ailleurs bénéficier d'actions spécifiques de formation ayant pour objet :
— d'assurer leur insertion ou leur réinsertion professionnelle ;
— de permettre leur maintien dans l'emploi ;
— de favoriser le développement de leurs compétences et l'accès aux différents niveaux de qualification professionnelle ;
— de contribuer au développement économique et culturel et à la promotion sociale.

Au demeurant, le code du travail précise que, pour garantir le respect du principe d'égalité de traitement, « l'employeur prend, en fonction des besoins dans une situation concrète, les mesures appropriées pour permettre [aux travailleurs handicapés] d'accéder à un emploi ou de conserver un emploi correspondant à leur qualification, de l'exercer ou d'y progresser ou pour qu'une formation adaptée à leurs besoins leur soit dispensée. »

Information, conseil, prise en charge financière : le FAFIEC est à vos côtés pour faire vivre vos projets formation.

→ **Plus d'infos :** www.fafiec.fr

→ **Fiche ⑤** « Embaucher et maintenir un salarié handicapé dans l'emploi, aides à l'appui »

Passer à l'action !
Après

Valoriser les actions conduites

Ouvrir votre entreprise au handicap c'est bien… mais ne vous arrêtez pas en cours de route ! Vous avez tout à gagner à communiquer, en interne et à l'externe, sur les actions réussies… et à intégrer votre démarche dans un cadre « RH » plus global.

Mettre en exergue la valeur ajoutée de la démarche au sein de l'entreprise

— Toutes les entreprises engagées dans une démarche handicap l'attestent : l'intégration de la « différence » au sein de l'entreprise est un levier de dynamisme, motivation et performance pour tous.
— N'hésitez pas à faire témoigner les collaborateurs directement concernés (la personne porteuse du handicap et son entourage professionnel : manager / tuteur, collègues de travail) et à partager leurs témoignages dans le journal interne ou l'intranet de l'entreprise : la valeur de l'exemple est particulièrement efficace pour sensibiliser les personnes qui restent à convaincre… Une précaution : assurez-vous bien de l'accord de vos témoins avant de les citer.

Affirmer l'engagement de l'entreprise et démontrer la responsabilité sociale de l'entreprise (RSE)

— Favoriser le pluralisme et rechercher la diversité dans vos recrutements et la gestion des carrières de vos collaborateurs est un facteur de progrès pour votre entreprise. Gain d'efficacité, meilleure qualité des relations sociales, effet positif sur l'image de l'entreprise vis-à-vis des clients, des prestataires extérieurs, des candidats à l'emploi… Pourquoi ne pas afficher vos convictions et vous engager en rejoignant les signataires de la charte de la diversité ?
— Vous entreprise est « handi-accueillante » ? Vous pouvez mettre un « label » sur vos bonnes pratiques en adoptant la norme AFNOR « organismes handi-accueillants – exigences et recommandations pour la prise en compte des handicaps dans les organismes » (NF X 50-783).

Fiches outils à consulter

➔ **Fiche ⑦** « Sensibiliser, communiquer sur le handicap dans l'entreprise »

➔ Plus d'infos : www.charte-diversite.com

➔ Plus d'infos : www.afnor.org

Intégrer le handicap dans une approche RH globale

Bien plus qu'une simple réponse à une obligation légale, la prise en compte du handicap est pour l'entreprise l'occasion d'interroger et renouveler ses pratiques RH, d'innover avec l'appui de spécialistes… Un premier pas pour ensuite engager ou alimenter une réflexion sur d'autres sujets RH essentiels qui intéressent l'ensemble du collectif de travail.

Engager et/ou approfondir la réflexion de l'entreprise sur des problématiques RH plus larges

— La réussite d'une démarche handicap dans l'entreprise repose avant tout sur votre capacité d'anticipation : réflexion sur les besoins de la structure et l'évolution des métiers, évaluation des compétences et du potentiel d'un ou plusieurs salariés… Autant de pratiques inhérentes à toute démarche RH.

— Établir un diagnostic de la situation, vous poser la question de l'accès des salariés handicapés au plan de formation, de leur adaptation aux mutations technologiques à l'œuvre dans le secteur… bâtir des plans d'actions ajustés aux besoins identifiés en amont, c'est faire de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) ! Reste à élargir votre démarche à l'ensemble des emplois et des compétences de votre entreprise…

— Si un management spécifique s'impose pour toute personne handicapée tout au long de son parcours au sein de l'entreprise, n'en est-il pas de même pour tout autre collaborateur ? Une démarche handicap est l'occasion de se poser plus largement la question du management et de la gestion de la diversité au sein de l'entreprise : gestion des âges (seniors et génération Y), égalité hommes-femmes…

Anticiper et prévenir les risques de handicap

— De la gestion d'une problématique particulière d'aménagement d'un poste ou d'une organisation de travail… il n'y a qu'un pas vers une réflexion élargie sur les conditions de travail dans l'entreprise, la prévention des risques professionnels, la gestion des temps de travail, la pénibilité… et la qualité de vie au travail !

Pour aller plus loin...

Vous disposez désormais de toutes les informations et outils nécessaires pour agir concrètement.

Le Fafiec est à vos côtés pour développer l'emploi et la formation des travailleurs handicapés dans votre entreprise : pour passer à l'action, contactez votre conseiller Fafiec !

Les financements du Fafiec

Le **Fafiec** finance tout ou partie des actions de formation mises en œuvre dans les entreprises de la branche du numérique, de l'ingénierie, du conseil, des études et des métiers de l'évènement.

→ Pour en savoir plus, consultez le site www.fafiec.fr

Les interlocuteurs / ressources à connaître avant de se lancer

ADAPT – L'Association pour l'insertion sociale et professionnelle des personnes handicapées propose une offre de services en matière de formation et de sensibilisation des collaborateurs de l'entreprise - www.ladapt.net

Agefiph - L'Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées redistribue les contributions qu'elle collecte en direction des entreprises, des personnes handicapées ou de divers opérateurs pour accompagner l'insertion, le maintien dans l'emploi ou la formation des travailleurs handicapés - www.agefiph.fr

Alther - Partenaire-services de l'Agefiph, ce réseau national est présent dans chaque département. Ses conseillers interviennent à deux niveaux : information/conseil des entreprises sur toutes les questions relatives à l'emploi des personnes handicapées et les aides mobilisables, diagnostic / accompagnement des entreprises de 20 à 250 salariés sur la réponse à l'obligation d'emploi - www.agefiph.fr/Annuaire - Numéro vert 0 800 11 10 09 (appel gratuit depuis un poste fixe)

ANACT – Le réseau de proximité de l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail accompagne les entreprises via l'apport d'outils et de méthodes pour la conduite de projet innovants – www.anact.fr

Cap emploi – Partenaire-services de l'Agefiph, ce réseau national compte 107 organismes de placement spécialisés présents dans chaque département. Un conseiller dédié accompagne l'entreprise à chaque étape de sa démarche afin de faciliter le recrutement et l'intégration de la personne handicapée - www.capemploi.com - Numéro vert 0 800 11 10 09 (appel gratuit depuis un poste fixe)

CARSAT – Organismes de Sécurité Sociale, les Caisses d'assurance retraite et de la santé au travail interviennent dans chaque région auprès des salariés, des retraités et des entreprises au titre de la retraite, de l'aide sociale et de la gestion des risques professionnels - www.travailler-mieux.gouv.fr/Liste-des-Caisses-regionales-d.html

CDAPH – Au sein des MDPH, les Commissions des droits et de l'autonomie des personnes handicapées prennent toutes les décisions concernant les aides et les prestations. Parmi leurs compétences : la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) et l'attribution de la carte d'invalidité (CIN), de l'allocation aux adultes handicapés (AAH) et de la prestation de compensation du handicap (PCH) - www.mdph.fr

CHSCT – Dans les établissements occupant au moins 50 salariés, le Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail remplit une mission essentielle en matière de prévention des risques professionnels et de santé au travail (mission remplie par les délégués du personnel en l'absence de CHSCT). Il est obligatoirement consulté avant toute décision d'aménagement important modifiant les conditions d'hygiène et de sécurité ou les conditions de travail et sur les mesures prises par l'entreprise en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail des travailleurs handicapés (aménagement des postes de travail…).

EA / CDTD – Les entreprises adaptées et les centres de distribution de travail à domicile emploient au moins 80 % de travailleurs handicapés et leur permettent d'exercer une activité professionnelle dans des conditions adaptées à leurs possibilités. Elles peuvent ainsi servir de tremplin vers des emplois dans des entreprises « ordinaires » du marché du travail – www.unea.fr / www.reseau-gesat.com

ESAT - Les établissements ou services d'aide par le travail accueillent les travailleurs handicapés dont les capacités de travail ne permettent pas de travailler dans une entreprise ordinaire ou adaptée (EA) et leur offrent des activités professionnelles et un soutien médico-social et éducatif - www.reseau-gesat.com

HANDIPOLE – Soutenu par l'État et le Conseil régional Ile-de-France, ce site d'information sur les dispositifs emploi, formation, insertion et handicap, propose des ressources et documents utiles aux personnes handicapées, aux entreprises et aux professionnels concernés par le sujet - www.handipole.org

MDPH – Les Maisons départementales des personnes handicapées sont des lieux / guichets uniques de service public visant à accueillir, informer, orienter et accompagner les personnes handicapées et leurs familles – www.mdph.fr

Médecin du travail : conseiller clé du chef d'entreprise, des salariés et des représentants du personnel en matière de protection des salariés contre les risques professionnels, son rôle est incontournable dans le cadre de l'emploi de travailleurs handicapés : avis sur les postes de travail, information des salariés lors de la visite d'embauche sur les dispositions s'appliquant aux travailleurs handicapés, surveillance médicale particulière des intéressés. Il exerce ses missions dans le cadre du service de santé au travail (SST) d'entreprise ou interentreprises, selon la taille de l'entreprise – www.travailler-mieux.gouv.fr/Services-de-sante-au-travail.html

Sameth – Les conseillers du réseau Service d'appui au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés apportent aides et conseils aux employeurs et aux personnes handicapées à toutes les étapes de la démarche de maintien dans l'emploi (informations et conseils sur le cadre juridique, analyse de la situation et accompagnement dans la recherche et la construction de solutions adaptées, mobilisation des aides et prestations techniques, humaines et financières pour la mise en œuvre de la solution de maintien) – www.agefiph.fr/Annuaire – Numéro vert 0 800 11 10 09 (appel gratuit depuis un poste fixe)

SST – Le Service de santé au travail est composé d'une équipe pluridisciplinaire comprenant des médecins du travail, des intervenants en prévention des risques professionnels (IPRP), des assistant(e)s social(e)s, des infirmiers et, éventuellement, des assistants de services de santé au travail, ainsi que des professionnels recrutés après avis des médecins du travail (ergonomes). Une entreprise doit adhérer à un service commun à plusieurs entreprises (SST interentreprises) lorsque son effectif n'excède pas 412,5 salariés ou si le nombre d'examens médicaux est inférieur à 401. Dans les autres cas, l'entreprise peut mettre en place son propre SST – www.travailler-mieux.gouv.fr/Services-de-sante-au-travail.html



Création graphique
Marge Design
—
Conception–rédaction
Cabinet Boumendil
& Consultants
—
Coordination
Pôle Projets, études et développement
et Service Communication
—
Ref
COM 20140922
—
Document d'information
non contractuel

25, quai Panhard
et Levassor
75 013 Paris
www.fafiec.fr
—
N° Azur 0 811 02 11 12
Prix appel local